

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL (Studi Kasus Di UD Maju Makmur)

Yoni Prasetyawan

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Ahmad Dahlan, Jalan Ringroad Selatan, Tamanan-Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta Indonesia

ARTICLE INFO	A B S T R A K
Kata Kunci Produktivitas Kerja Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Upah.	<p>Perkembangan industri mendorong UMKM untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia, salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah Produktivitas karyawan. UD Maju Makmur merupakan pabrik yang bergerak di bidang pembuatan <i>Bare Core</i>. Untuk mencapai keuntungan yang maksimal pabrik harus memenuhi target produksi yang telah ditetapkan sebesar 390 lembar perminggu, namun UD Maju Makmur belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara dan observasi di pabrik terdapat beberapa masalah seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk karyawan, kemudian kedisiplinan karyawan karena sering ijin dan juga ada indikasi upah yang diterima karyawan kurang, hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk itu Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, upah, tingkat pendidikan.</p> <p>Populasi penelitian ini 19 karyawan UD Maju Makmur. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kemudian analisis dilakukan dengan metode regresi linear berganda.</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, upah, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sig yaitu $(0.000 < 0.05)$. Pada uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,01. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,419. Upah, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,000. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,124. Kemudian faktor yang paling berpengaruh adalah upah dengan nilai beta 0,665. Analisis koefisien determinasi 78,6 % lingkungan, disiplin, upah, dan pendidikan adalah faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.</p>

<p>Article history Diterima Direvisi Diterima</p>	<p>ABSTRACT</p> <p>The development of the industry encourages MSMEs to consider carefully the quality of human resources, one of the things that must be considered by the company is employee productivity. UD Maju Makmur is a factory engaged in the manufacturing of Bare Core. To achieve maximum profit the factory must meet the set production target of 390 sheets per week, but UD Maju Makmur has not been able to meet the set targets. Based on interviews and observations at the factory there are several problems such as a work environment that is less comfortable for employees, then employee discipline because of frequent permits and there are also indications of wages received by employees less, it can affect work productivity. For this reason, this study aims to analyze factors in the work environment, work discipline, wages, education level.</p> <p>The study population was 19 employees of UD Maju Makmur. Data collection by distributing questionnaires and then the analysis is done by multiple linear regression methods.</p> <p>The results of this study indicate that together the variables of the work environment, work discipline, wages, and work discipline affect the work productivity of employees with a sig value that is (0,000 <0.05). In the t test the work environment variable has a significant effect on productivity with a sig value of 0.013. Work discipline does not have a significant effect on productivity with a sig value of 0.419. Wages, have a significant effect on productivity with a sig value of 0,000. Education had no significant effect on productivity with a sig value of 0.124. then the most influential factor is wages with a beta value of 0.665. Analysis of the coefficient of determination 78.6% environment, discipline, wages, and education are factors that can affect employee work productivity, while the remaining 21.4% is influenced by other variables that have not been studied.</p>
--	---

1. Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan teknologi dan permintaan pasar perkembangan industri kecil semakin berkembang di masyarakat. Pengembangan industri kecil adalah cara yang dinilai besar peranannya dalam mengembangkan industri manufaktur. Pengembangan industri kecil akan membantu mengatasi masalah pengangguran mengingat teknologi yang digunakan adalah teknologi padat karya, sehingga bisa memperbesar lapangan kerja dan kesempatan usaha yang akan mendorong pembangunan daerah dan kawasan pedesaan (Mahendra, 2014).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat

menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. UD Maju Makmur merupakan industri yang bergerak dibidang produksi *Bare Core* , pabrik ini sudah berdiri sejak tahun 2013 di kecamatan Kaliwiro. Tingkat produktivitas kerja dapat dilihat dari target produksi yang dihasilkan oleh karyawan, pada UD Maju Makmur target produksi belum tercapai dapat dilihat pada tabel 1.1

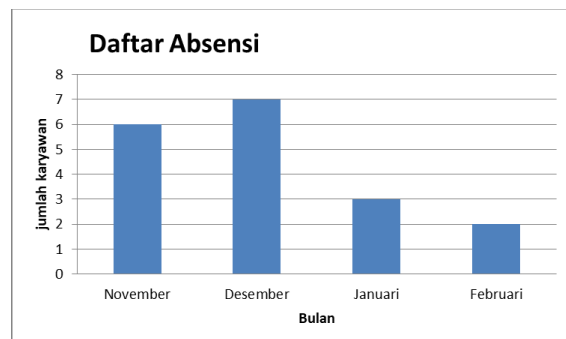
Tabel 1 Data Produksi mingguan

No	Tanggal	Jumlah Produksi (Lembar)	Produk cacat (Lembar)	Target produksi (Lembar)
1	28 Oktober – 3 November 2018	341	2	390
2	5 November – 10 November 2018	275	2	
3	12 November - 17 November 2018	340	3	
4	19 November - 24 November 2018	314	2	
5	26 November – 1 Desember 2018	207	3	
6	3 Desember– 8 Desember 2018	369	1	
7	10 Desember – 15 Desember 2018	222	2	
8	17 Desember – 23 Desember 2018	284	3	
9	24 Desember – Desember 2018	220	4	
10	31 Desember 2018 – 5 Januari 2019	306	2	
11	7 Januari – 12 Januari 2019	244	2	
12	14 Januari – 19 Januari 2019	265	3	
13	21 Januari – 26 Januari 2019	274	2	
14	28 Januari – 2 Februari 2019	249	1	
15	4 Februari – 9 Februari 2019	270	4	
16	11 Februari – 16 Februari 2019	341	1	
17	18 Februari – 23 Februari 2019	356	2	
18	25 Februari – 2 Maret 2019	333	2	

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui jumlah produk yang dihasilkan per minggu masih selalu dibawah target produk yang ditetapkan UD Maju Makmur yakni sebesar 390. Serta dalam produksi mingguan UD Maju Makmur selalu terdapat produk cacat yang jumlahnya masih dibatas toleransi UD Maju Makmur. Menurut Ricky W. Giffin (2003) produktivitas tenaga kerja pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja.

Berdasarkan gambar 1.2 diketahui bahwa masih terdapat tingkat ketidakhadiran karyawan, meskipun tingkat ketidakhadiran karyawan tidak melebihi batas toleransi UD Maju Makmur, akan tetapi akan mempengaruhi beban kerja karyawan lain sehingga target produktivitas UD Maju Makmur akan terganggu. Hasibuan (2013) menyatakan

bahwa indikator kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat kedisiplinan, tingkat kedisiplinan dapat diukur dari tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja.



Gambar 1 Daftar Absensi

2. Studi Literatur

2.1. Produktivitas

Tjutju Yuniarsih & Suwanto (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Dalam hal ini, bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan *output* dalam waktu yang relative lebih singkat, dengan kata lain produktivitas akan dapat dicapai manakala proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Kondisi utama karyawan yang sangat penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, usia, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan pengalaman kerja, serta penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja Budi Rismayadi (2014)

2.2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Danang Sunyoto (2012) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

2.3. Disiplin

Menurut Hasibuan (2003) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2.4. Upah

Pengertian Upah dan gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013) adalah "pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka".

2.5. Tingkat Pendidikan

Menurut Todaro (2003) pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, Simanjuntak dalam Susilowati (2008).

3. Metode Penelitian

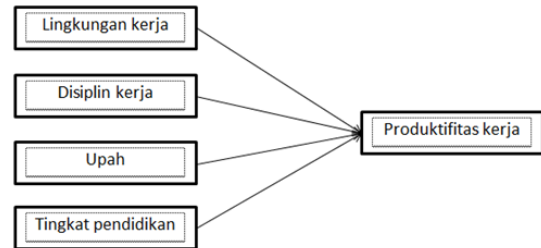
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang berada dalam wilayah penelitian, penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi. Sedangkan sampel adalah jika seseorang hanya akan meneliti sebagian dari populasi maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan sampel bila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel Arikunto (2010) Apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus Arikunto (2010). Pertimbangan menggunakan semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan data yang diperoleh mendekati nilai sesungguhnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan.

Penelitian ini dilakukan di UD Maju Makmur yang beralamatkan di Dusun Jatiwera, RT 02, RW 06, Kelurahan Kaliwiro, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo. Obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Maju Makmur yang berjumlah 19 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini

digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap produktivitas dan juga pengaruh variabel dependent secara parsial terhadap variabel produktivitas.



Gambar 2 Model penelitian

4. Hasil dan pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Sebelum regresi data dilakukan maka dilakukan pengujian instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas item kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 19 karyawan UD Maju Makmur. Ghazali (2018) menyatakan bahwa penarikan kesimpulan untuk pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai R hitung (Pearson Correlation) dengan R tabel. Jika R hitung > R tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika R hitung < R tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nunnally (1994) menyatakan kuesioner dapat dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha > 0,70 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,70. Dan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software spss 15. dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 indikator pernyataan yang tidak valid sehingga 6 indikator tersebut tidak dipakai lagi. tidak validnya 6 indikator menyebabkan dihapusnya 6 item tersebut.

Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik, Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam

analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan software spss 15. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas ditunjukkan oleh Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	,641
Asymp. Sig. (2-Tailed)	,805

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,805 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

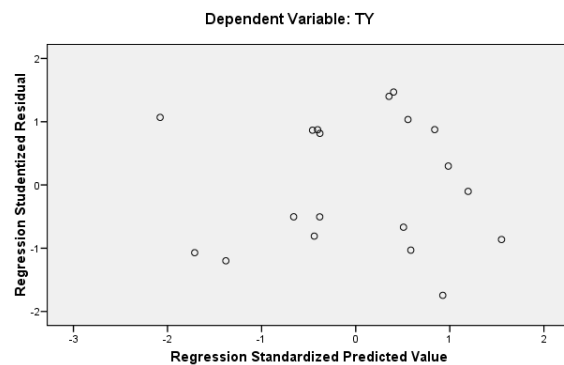
Pengujian selanjutnya adalah uji multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan oleh Tabel 3

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan	0,550	1,818
Disiplin	0,942	1,062
Upah	0,842	1,188
Pendidikan	0,593	1,686

Berdasarkan hasil VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,1, maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian asumsi berikutnya adalah uji heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan oleh Gambar



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Grafik *scatterplot* yang ditunjukkan oleh gambar 3. menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak mengikuti pola tertentu. sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model.

Persamaan regresi menggambarkan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan matematika. Persamaan tersebut ditunjukkan oleh kolom *Unstandardized Coefficients B*. Persamaan tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan *software* spss pada tabel 4.

Tabel 4 Output Koefisien Regresi

Model	Unstandardized
-------	----------------

Coefficients		
	B	Std. Error
1 (Constant)	-13,687	10,868
Lingkungan	0,626	0,221
Disiplin	-0,140	0,168
Upah	0,846	0,171
Tingkat Pendidikan	0,493	0,301

Dari gambar di atas persamaan regresi jika dituliskan pada model matematis menjadi:

$$Y = (-13,687) + 0,626 X_1 + (-0,140) X_2 + 0,846 X_3 + 0,493 X_4$$

Keterangan

Y = Produktivitas

X1= Lingkungan

X2= Disiplin

X3= Upah

X4= Pendidikan

Hasil dari persamaan didapatkan nilai konstanta sebesar -13,687. Artinya ketika variabel lingkungan, disiplin, upah dan tingkat pendidikan dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (produktivitas kerja) adalah -13,687. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 tingkat pada X1 (lingkungan) dan variabel lainnya dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y sebesar 0,626. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X1, maka Y akan meningkat dan sebaliknya apabila X1 menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y. Hal tersebut juga berlaku untuk variabel upah dan tingkat pendidikan sedangkan untuk disiplin karena bernilai negatif maka setiap kenaikan disiplin kerja akan terjadi penurunan produktivitas.

Uji Simultan (uji F) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Hasil uji statistik F regresi sederhana dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Output Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351,386	4	87,847	12,870	,000 ^a
Residual	95,561	14	6,826		
Total	446,947	18			

a. Predictors: (Constant), TP, TU, TD, TL

b. Dependent Variable: TY

Dari uji ANOVA dapat dilihat Nilai sig hitung model regresi lebih kecil dari sig. α , yaitu ($0,000 < 0,05$). Selain nilai signifikansi, nilai F juga menunjukkan, nilai F hitung model regresi lebih besar dari F tabel, yaitu ($12,878 > 3,29$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga lingkungan, disiplin, upah, dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji parsial (uji t) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

-Jika nilai t hitung $>$ ttabel maka hipotesis di tolak, artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Jika nilai t hitung $<$ ttabel maka hipotesis di terima, artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13,687	10,868		-1,259	,228
TL	,626	,221	,472	2,832	,013
TD	-,140	,168	-,106	-,833	,419
TU	,846	,171	,665	4,935	,000
TP	,493	,301	,263	1,636	,124

a. Dependent Variable: TY

Pada uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,013. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,419. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,000. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai sig 0,124.

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan pada model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi Uji regresi ganda dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.725	2,61262

a. Predictors: (Constant), TP, TU, TD, TL

b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan output SPSS Model Summary pada tabel 4.11 nilai R square (R²) adalah sebesar 0,786, hal ini berarti sebesar 78,6% lingkungan, disiplin, upah, dan pendidikan adalah faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (β) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel yang paling berpengaruh terhadap Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-13,687	10,868	
	TL	,626	,221	,472
	TD	-,140	,168	-,106
	TU	,846	,171	,665
	TP	,493	,301	,263

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan (X1), dan upah (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Namun variabel upah (X3) lah yang paling berpengaruh. Variabel upah (X3) merupakan variabel yang memiliki koefisien terstandarisasi Beta paling besar, yaitu sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel upah (X3). Koefisien yang dimiliki oleh variabel upah (X3) bertanda positif yang berarti jika terjadi peningkatan

pada upah (X3) maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja (Y) dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel upah (X3) maka terjadi penurunan pada produktivitas kerja (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Secara bersama-sama simultan variabel bebas lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), upah kerja (X3) dan tingkat pendidikan (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja yang dapat dilihat pada nilai sig hitung model regresi lebih kecil dari sig. α , yaitu ($0.000 < 0.05$) dan juga ditunjukkan dengan Fhitung ($12,878$) > Ftabel ($3,29$) pada level of significance $0,05$ ($\alpha=0,05$).

Faktor lingkungan kerja ($0,013 > 0,05$) berpengaruh signifikan dengan nilai beta sebesar $0,427$ dan upah ($0,000 > 0,05$) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai beta $0,665$. Sedangkan faktor Disiplin ($0,419 < 0,05$) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai beta sebesar $-0,106$ dan tingkat pendidikan ($0,124 < 0,05$) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai beta sebesar $0,263$.

Faktor yang paling dominan memengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah faktor upah dengan nilai beta $0,665$, hal itu sesuai dengan kondisi di pabrik karena upah yang diberikan belum sesuai dengan UMR.

6. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin, Ricky W. 2003. *Managemet*. New York: HoughtonMifflin Company.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yuniarsih, Tjujtu dan Suwanto. 2009; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung.
- Rismayadi, Budi. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)*. Karawang. Universitas Buana Perjuangan.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: PT Mandar Maju.
- Todaro, M.P. dan Smith Stephen. C. 2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga. Edisi kedelapan. Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Susilowati. 2008. *Analisis Faktor Risiko Ambang Pendengaran Pada Karyawan di Bagian PQ-1 PT. Tanjung Kreasiparquet Industri Temanggung*. Master thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

